

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Angkutan atau yang disebut sebagai alat angkut baik orang maupun barang tidak dapat lepas dari aktivitas keseharian manusia oleh karena tanpa alat angkut, manusia tidak dapat beraktivitas secara efektif dan efisien. Dalam perkembangannya, dari zaman tradisional ke modern, angkutan mengalami beberapa perubahan sangat signifikan dari angkutan menggunakan tenaga manusia, yang berevolusi menjadi angkutan menggunakan tenaga mesin yang sering kita temukan di zaman modern dan salah satunya berupa bus antar propinsi.

Angkutan menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan adalah, “Perpindahan orang dan/atau barang dari suatu tempat ke tempat lain dengan menggunakan kendaraan di ruang lalu lintas jalan.” Angkutan juga merupakan pelayanan publik yang bergerak di bidang transportasi darat sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, bahwa “Kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara publik.”

Peranan angkutan dalam kehidupan manusia sangat penting dan mutlak, sebab tanpa angkutan mustahil orang maupun barang berpindah tempat dengan cepat, efektif dan efisien. Sebagai contoh, untuk seseorang bepergian dari kota

Surabaya ke kota Yogyakarta yang mengandalkan angkutan seperti bus antar propinsi hanya memakan waktu selama 7 jam dalam perjalanan menuju kota Yogyakarta.

Adanya perusahaan bus antar propinsi membutuhkan banyak tenaga kerja sebagai pengemudi bus. Hal ini menjadi angin segar bagi pencari kerja yang memiliki keahlian sebagaipengemudi bus untuk mengajukan diri sebagai pekerja di perusahaan penyedia jasa pengangkutan tersebut. Secara tidak langsung, perusahaan tersebut juga membantu pemerintah dalam meminimalkan angka pengangguran.

Mengingat bahwa pekerjaan pengemudi bus sangat berisiko dan memakan waktu paling lama 12 (dua belas) jam sehari termasuk waktu istirahat selama 1 (satu) jam sebagaimana yang diatur dalam Pasal 90 ayat (4) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalanan jenis, sifat pekerjaan dijalankan secara terus menerus sehingga pada hari libur nasional, pengemudi bus tetap bekerja dengan jam normal sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Terus Menerus berupa “pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi” tidak berbanding lurus dengan hak yang diperoleh, tentu saja pengemudi bus sangat dirugikan. Untuk mencapai kesejahteraan pengemudi bus, tentunya dapat berbenturan dengan persoalan-persoalan internal perusahaan. Mengingat posisi pengemudi bus sangat lemah

dalam hirarki perusahaan sehingga pengemudi bus kesulitan untuk melakukan upaya-upaya yang dianggap perlu untuk memperoleh haknya.

Mengingat uraian di atas, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam berkenaan dengan hal tersebut dengan harapan berupa adanya kesesuaian antara kewajiban dan hak yang diperoleh oleh pengemudi bus sehingga dapat memperoleh kehidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dapat bekerja lebih produktif yang akhirnya juga akan berdampak pada bertambahnya pendapatan bus antar propinsi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan 2 rumusan masalah yang akan dibahas dalam Bab Pembahasan. Adapun rumusan masalah tersebut yaitu:

1. Apakah waktu kerja pengemudi bus antar propinsi berdasarkan Pasal 90 ayat (4) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, sinkron dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah akibat hukum bagi pengusaha jika mengabaikan ketentuan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui kesesuaian Pasal 90 ayat (4) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan bus antar propinsi.
2. Mengetahui akibat hukum bagi pengusaha jika mengabaikan ketentuan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak di penuhi oleh pengusaha tersebut.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk memperkaya kontruksi yuridis tentang jaminan hak pengemudi bus antar propinsi, yang selaras dengan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan bagi penegak hukum, pelaku pengusaha bus antar propinsi dan pengemudi bus sendiri dalam kaitannya dengan penerapan Pasal 90 ayat (4) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

## **E. Tinjauan Pustaka**

### **1. Konsep Dasar Pengemudi Bus**

#### **a. Pengertian Pengemudi Bus**

Pengemudi dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan adalah, “Orang yang mengendalikan kendaraan bermotor di jalan raya yang telah memiliki surat izin mengemudi.” Pengemudi juga merupakan seorang tenaga kerja yang bekerja pada jasa pelayanan publik yang bergerak di bidang transportasi darat salah satunya di bus antar propinsi yang berbadan hukum dengan mengendarai mobil bus besar antar propinsi yang bertujuan untuk mengantarkan penumpang/pengguna jasa ke tempat tujuan. Tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah, “Setiap orang yang mampu melakukan setiap pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Sebelum tenaga kerja yang bekerja sebagai pengemudi bus, terlebih dahulu menandatangani kontrak kerja atau yang lebih dikenal dengan perjanjian kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban. Perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah, “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai

dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang ditaati oleh pihak lain.”<sup>1</sup> Adapun bentuk perjanjian kerja yang ditandatangani oleh tenaga kerja diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan yang dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) yang akan diuraikan sebagai berikut:

### **1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Beberapa prinsip-prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

yang perlu diperhatikan, antara lain sebagai berikut:<sup>2</sup>

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.
- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan dan pembaharuan.
- d. Pembaharuan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian.
- e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
- f. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- g. Upah dan syarat-syarat yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 55.

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 66-67.

## **2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT)**

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) memuat syarat dan ketentuan seperti apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan memuat sekurang-kurangnya nama, alamat, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah. Selain itu, mensyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dengan mendapatkan upah minimum yang berlaku.

Kedua perjanjian kerja di atas pada umumnya berlaku terhadap setiap pekerja/buruh. Namun, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya merugikan pekerja oleh karena pekerja mengalami kesulitan bekerja sebagai pengemudi bus, sebab apabila kontrak kerja berakhir dan setelah diperpanjang selama 1 tahun juga ikut berakhir, maka pekerja tidak dapat bekerja sebagai pengemudi bus dan tentunya akan berdampak kepada ekonomi dari pekerja serta secara tidak langsung juga dapat menambah beban negara untuk meminimalkan angka pengangguran di Indonesia.

### **b. Syarat Bekerja Sebagai Pengemudi Bus**

Sebelum calon pekerja/buruh diterima untuk bekerja sebagai pengemudi bus, terlebih dahulu calon pekerja wajib memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan bahwa, “setiap orang yang mengemudikan kendaraan bermotor di jalan

wajib memiliki surat izin mengemudi sesuai dengan jenis kendaraan bermotor yang dikemudikan.”

Lalu wajib memenuhi persyaratan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berupa:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan,
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, mobil bus yang akan dikemudikan wajib memenuhi persyaratan laik jalan sebagaimana diatur dalam Pasal 150 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2002 tentang Kendaraan berupa:

Pengujian persyaratan laik jalan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143 ayat (3) huruf c paling sedikit meliputi uji:

- a. emisi gas buang;
- b. tingkat kebisingan;
- c. kemampuan rem utama;
- d. kemampuan rem parkir;
- e. kincup roda depan;
- f. kemampuan pancar dan arah sinar lampu utama;
- g. akurasi alat penunjuk kecepatan; dan,
- h. kedalaman alur ban.

Setelah semua syarat di atas terpenuhi, selanjutnya perjanjian kerja dituangkan dalam sebuah kontrak kerja yang memuat hal-hal sebagaimana



diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berupa:

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat pengusaha, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan,
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dengan terpenuhinya syarat-syarat di atas, maka status dari calon pekerja resmi menjadi pekerja sebagai pengemudi bus antar propinsi yang bertugas untuk mengantarkan pengguna jasa bus ketempat tujuan.

## **2. Hubungan Hukum antara Pengemudi Bus dengan Pengusaha**

### **a. Hubungan Kerja antara Pengemudi Bus dengan Pengusaha**

Hubungan kerja menurut Soepomo adalah, “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.<sup>3</sup> Hubungan kerja menurut Husni adalah, “Hubungan antara buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan

---

<sup>3</sup>*Ibid*, hlm. 43.

kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.<sup>4</sup> Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah, “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Dari ketiga pengertian hubungan kerja di atas, dapat ditarik benang merah berkenaan dengan hubungan kerja berupa terciptanya hubungan kerja dilatarbelakangi dengan perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban dari pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha atau pemberi kerja yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja tersebut.

### **1. Unsur Hubungan Kerja**

Mencermati uraian sebelumnya, maka unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:<sup>5</sup>

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUHPerduta dan Pasal 341 KUH Dagang).
- b. Adanya Upah (Pasal 1603 p KUHPerduta).
- c. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUHPerduta).

---

<sup>4</sup>*Ibid*, hlm. 43.

<sup>5</sup>*Ibid*, hlm. 44.

- d. Pembatasan waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

## 2. Kewajiban Para Pihak

Kewajiban para pihak baik kewajiban pekerja/buruh maupun kewajiban pengusaha atau pemberi kerja oleh peneliti akan dipaparkan dalam dua perspektif, baik dalam perspektif KUHPerdara maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan disajikan dalam bentuk tabel. Adapun kewajiban pekerja/buruh maupun kewajiban pengusaha atau pemberi kerja berupa:<sup>6</sup>

Tabel 3.1  
Kewajiban Para Pihak Berdasarkan KUHPerdara

Kewajiban Pekerja/Buruh	Kewajiban Pengusaha
(1)	(2)
1. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603).	1. Membayar upah kepada buruh (Pasal 1602).
2. Melaksanakan pekerjaan sendiri tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 a).	2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602u, v, w dan y).
3. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603b).	3. Memberikan cuti/libur (Pasal 1602v).
4. Menaati peraturan dan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan tinggal jika bekerja disana (Pasal 1603c).	4. Mengurus perawatan/pegobatan buruh (Pasal 1602x).
5. Melaksanakan tugas dan kewajiban secara layak (Pasal 1603d).	5. Memberikan surat keterangan (Pasal 1602x).
6. Kewajiban lainnya yang	

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm. 47-54.

dibuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti yang diatur dalam Pasal 1337 KUHPerdara.	
---	--

Tabel 3.2  
Kewajiban Para Pihak  
Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan

Kewajiban Pekerja/Buruh (1)	Kewajiban Pengusaha (2)
1. Tidak wajib bekerja pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat (1)).	1. Memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja/buruh (Pasal 6).
2. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat (1)).	2. Bertanggungjawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja/buruh melalui latihan kerja (Pasal 12 ayat (1)).
3. Melaksanakan mogok kerja dan/atau mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja dengan tidak melanggar hukum (Pasal 183 ayat (1)).	3. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat (1)).</li> <li>b. Memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 43 ayat (1)).</li> <li>c. Menaati jabatan atau standart kompetensi yang berlaku (Pasal 44 ayat (1)).</li> <li>d. Menunjuk tenaga kerja WNI sebagai pendamping untuk teknologi dan alih</li> </ul>

	<p>keahlian (Pasal 45 ayat (1) huruf a).</p> <p>e. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja WNI yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing (Pasal 45 ayat (1) huruf b).</p> <p>f. Membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan (Pasal 47 ayat (1)).</p> <p>g. Memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir (Pasal 48).</p>
4. Memberitahukan secara tertulis dalam jangka 7 hari sebelum melaksanakan mogok kerja pada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 ayat (1)).	4. Menanggung segala hal dan/atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja (Pasal 53).
5. Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (Pasal 151 ayat (1)).	5. Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh mengenai maksud perpanjangan PKWT paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir (Pasal 59 ayat (1)).
6. Menaati segala peraturan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama agar tidak kena PHK oleh pengusaha (Pasal 161 ayat (1)).	6. Tidak menggunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (Pasal 66 ayat (1)).
	7. Pengusaha yang tenaga kerja mempekerjakan

	<p>penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1)).</p> <p>8. Tidak mempekerjakan anak (Pasal 68).</p> <p>9. Tidak mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat (1)).</p> <p>10. Tidak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Yang berusia kurang dari 10 (sepuluh) tahun (Pasal 76 ayat (1) huruf a).</li> <li>Yang hamil dan menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya (Pasal 76 ayat (1) huruf a).</li> </ol> <p>11. Jika mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00, maka pengusaha wajib:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan,</li> <li>Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja (Pasal 76 ayat (3)).</li> </ol> <p>12. Wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d 05.00 (Pasal 76 ayat (4)).</p> <p>13. Melaksanakan ketentuan</p>
--	---

	<p>waktu kerja (Pasal 77 ayat (1)).</p> <p>14. Membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2)).</p> <p>15. Memberikan waktu istirahat/cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79 ayat (1)).</p> <p>16. Memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh yang melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (Pasal 80).</p> <p>17. Memberikan kesempatan sepatutnya kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui anaknya (Pasal 83).</p> <p>18. Memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh (Pasal 86 dan 87).</p> <p>19. Memberikan penghasilan yang layak, minimal upah minimum (Pasal 90 ayat (1)).</p> <p>20. Memberikan upah walaupun pekerja/buruh berhalangan melaksanakan tugasnya karena alasan tertentu (Pasal 93).</p> <p>21. Memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 99 ayat (1)).</p> <p>22. Menyediakan fasilitas kesejahteraan (Pasal 100 ayat (1)).</p> <p>23. Memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).</p>
--	---

	<p>24. Membentuk LKS Bipartit, bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 orang atau lebih (Pasal 106 ayat (1)).</p> <p>25. Membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh minimal 10 orang (Pasal 108 ayat (1)).</p> <p>26. Memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh (Pasal 114).</p> <p>27. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja (Pasal 126 ayat (1)).</p> <p>28. Memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada pekerja/buruh, termasuk mencetak dan membagikannya (Pasal 126 ayat (2) dan (3)).</p> <p>29. Tidak menghalangi hak pekerja/buruh untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib dan damai (Pasal 143 ayat (1)).</p> <p>30. Memberikan upah kepada pekerja/buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif (Pasal 145).</p> <p>31. Tidak melakukan <i>lock out</i> sebagai tindakan balasan kepada pekerja/buruh menuntut hak normatif (Pasal 146 ayat (2)).</p>
--	---



	<p>32. Memberitahukan secara tertulis tujuh hari sebelum melaksanakan <i>lock out</i> kepada pekerja/buruh dan/atau kepada serikat pekerja/serikat buruh dan instansi bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 148 ayat (1)).</p> <p>33. Berusaha dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK (Pasal 151 ayat (1)).</p> <p>34. Tidak melakukan PHK dengan alasan tertentu (Pasal 153 ayat (1)).</p> <p>35. Apabila terjadi PHK, wajib membayar hak PHK (Pasal 156 ayat (1)).</p>
--	---

Tabel 3.3  
Hak dan Kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha

Pekerja/Buruh	Pengusaha
(1)	(2)
Hak	
<p>1. Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.</p> <p>2. Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan.</p> <p>3. Atas Perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.</p> <p>4. Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.</p> <p>5. Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.</p>	<p>1. Sepenuhnya atas hasil pekerja/buruh.</p> <p>2. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian saksi.</p> <p>3. Atas tanggungjawab pekerja/buruh untuk memajukan perusahaan</p>
Kewajiban	

1. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya.	1. Wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati.
2. Mengerjakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan dari orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha.	2. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
3. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku diperusahaan.	3. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.	4. Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
	5. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Berdasarkan hak pekerja yang disebutkan di atas, fokus utama dari penelitian ini berupa hak akan hidup yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hak tersebut wajib diberikan oleh pengusaha kepada pengemudi bus berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku di Kota Surabaya. Dalam memperoleh hak pengemudi bus, tentunya pekerja akan mengalami beberapa kesulitan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari perusahaan. Adapun faktor internal berupa adanya proses administrasi keuangan yang belum selesai seperti jika pengemudi menyelesaikan rute lewat dari jam normal dan faktor eksternal misalnya jika terjadi demo yang dilakukan oleh pekerja yang berdampak kepada terlambatnya gaji. Untuk

mengatasi hal-hal tersebut, maka Adrian Sutedi mengatakan bahwa hak-hak pekerja/buruh tersebut dapat terwujud secara efektif, apabila diperhatikan hal-hal berikut ini:<sup>7</sup>

1. Para pekerja/buruh sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun.
2. Para pekerja/buruh selaku pemegang hak tersebut dapat melaksanakan tuntutan melalui prosedur hukum *andressant*. Dengan kata lain, bila ada pihak-pihak yang mengganggu, menghambat atau tidak melaksanakan hak tersebut, pekerja/buruh dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasikan hak dimaksud.

Kedua hal sebagaimana diuraikan di atas, diharapkan pekerja/buruh dapat memperoleh hak berupa upah yang layak bagi kelangsungan hidup pekerja/buruh tanpa ada hambatan dari pihak-pihak lain yang mencoba membatasi dan menghalangi hak tersebut.

#### **b. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan antara Pengemudi Bus dengan Pengusaha**

Hakikat hukum ketenagakerjaan menurut Asri Wijayanti adalah:<sup>8</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Namun, fakta yang ditemukan bahwa kedudukan pengemudi bus dengan pengusaha berbeda dengan kedudukan antara penjual dan pembeli.

---

<sup>7</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 18-19.

<sup>8</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 8.

Penjual dan pembeli mempunyai kedudukan yang sama. Keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidaknya perjanjian. Akan tetapi, kedudukan pengemudi bus dengan pengusaha tidak sama. Secara yuridis sebagaimana yang diuraikan di atas, kedudukan pengemudi bus sejajar dengan pengusaha, tetapi secara sosial ekonomi tidak. Hal ini dilatarbelakangi oleh kedudukan pengusaha dalam hirarki perusahaan lebih tinggi dan ditunjang dengan statusnya sebagai pemilik modal sehingga pengusaha mempunyai kewenangan lebih besar dari pada pengemudi bus. Hal ini jelas terlihat bahwa adanya ketimpangan kedudukan antara pengemudi dengan pengusaha.

Ketimpangan kedudukan tersebut, pengusaha berpotensi untuk melakukan tindakan-tindakan di luar yang diisyaratkan oleh perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan asas-asas yang terkait sehingga pengemudi bus dapat dikonstruksikan sedemikian rupa tanpa memperhatikan apa yang seharusnya dan selayaknya diberikan kepada pengemudi bus dan tentunya hal ini sangat merugikan pengemudi bus dalam mendapatkan hak-hak dasar yang seharusnya diberikan oleh pengusaha kepada pengemudi.

### **3. Perselisihan Hubungan Industrial antara Pengemudi Bus dengan Pengusaha**

#### **a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut Joni Emirzon adalah, “Adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara pihak yang akan dan sedang melakukan hubungan atau kerja sama.”<sup>9</sup>Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah, “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.” dari pengertian perselisihan hubungan industrial di atas, permasalahan industrial dapat dibagi atas 4 (empat), yaitu:

1. Perselisihan Hak menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah, “Perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”
2. Perselisihan kepentingan menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah, “Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan atau

---

<sup>9</sup>Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, 2009, hlm. 156.

perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah, “Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah, “Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatanpekerjaan.”

Mengacu pada pengertian dan bentuk-bentuk perselisihan hubungan industrial di atas, konflik yang terjadi di dalam suatu perusahaan diawali dengan adanya suatu kehendak atau keinginan salah satu pihak atau lebih dan kehendak tersebut tidak dihendaki oleh pihak lain. Moch. Faisal mengatakan bahwa unsur-unsur dari konflik/perselisihan/ percekcoakan berupa:<sup>10</sup>

1. Adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih).
2. Tujuan yang berbeda, yakni pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat/bersikap sesuai dengan yang dikehendaki.

---

<sup>10</sup>*Ibid*, hlm. 156-157.

3. Pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tersebut tidak dapat dipersatukan.

#### **b. Faktor-faktor Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut Moch. Faisal terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi terjadinya perselisihan antara pengemudi bus dengan pengusaha, berupa:<sup>11</sup>

1. Konflik data (*data conflict*)  
Konflik ini bisa terjadi karena kekurangan informasi, kesalahan informasi (*miss information*), adanya perbedaan pandangan, perbedaan interpretasi/penafsiran terhadap data.
2. Dalam melakukan aktivitas seseorang mempunyai kepentingan. Kepentingan inilah yang memotivasi seseorang untuk berinteraksi satu dengan yang lainnya.
3. Konflik hubungan (*relationship conflict*)  
Konflik ini dapat terjadi karena adanya kadar emosi yang kuat (*strong emotion*), adanya kesalahan persepsi, miskin komunikasi atau kesalahan komunikasi (*miss communication*), dan tingkah laku negatif yang berulang-ulang.
4. Konflik struktural (*structure conflict*)  
Konflik ini dapat terjadi karena adanya pola yang merusak perilaku, kontrol yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kekuatan, atau faktor lingkungan yang menghalangi kerja sama serta kurangnya waktu yang tersedia.
5. Konflik nilai (*value conflict*)  
Konflik terjadi karena adanya perbedaan cerita evaluasi pendapat atau perilaku, adanya perbedaan pandangan hidup, ideologi, agama, adanya penilaian sendiri tanpa memperhatikan penilaian orang lain.

#### **c. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan di luar pengadilan hubungan industrial (*non-litigasi*) atau di pengadilan hubungan industrial (*litigasi*). Adapun jenis-jenis dari prosedur

---

<sup>11</sup>*Ibid*, hlm. 157-158.

penyelesaian hubungan industrial di luar pengadilan (*non-litigasi*) antara lain sebagai berikut:

1. Penyelesaian Perselisihan Melalui Bipartit/Negosiasi

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit/negosiasi menurut Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah, “Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”

2. Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah, “Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

3. Penyelesaian Perselisihan Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah, “Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui



musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.”

#### 4. Penyelesaian Perselisihan Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah, “Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.”

Selain itu, para pihak yang merasa dirugikan dapat menempuh jalur hukum melalui pengadilan, dimana para pihak yang dirugikan dapat memperjuangkan hak-hak yang tidak diberikan oleh pengusaha yang disertai dengan alat-alat bukti yang diperlukan.

#### 4. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian ini yang diteliti oleh Lukito Adi Nugroho, Harnen Sulistio, Amelia Kusuma dan Dinas Perhubungan Kota Malang dengan judul Karakteristik Pengemudi dan Model Peluang Terjadinya Kecelakaan Bus Antar Kota Antar Propinsi. Adapun hasil dari penelitian tersebut berupa:<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Lukito Adi Nugroho, Harnen Sulistio, Amelia Kusuma, Dinas Perhubungan Kota Malang, *Karakteristik Pengemudi dan Model Peluang Terjadinya Kecelakaan Bus Antar Kota Antar Propinsi*, Jurnal Rekayasa Sipil, Volume 6, Nomor 1, hlm 1.

Kecelakaan lalu lintas merupakan masalah yang umum terjadi dalam penyelenggaraan sistem transportasi di banyak negara. Pada negara-negara berkembang, termasuk di Indonesia, kecelakaan lalu lintas ini cenderung mengalami peningkatan. Studi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik pengemudi bus AKAP ditinjau dari karakteristik sosio ekonomi dan pergerakan, besarnya tingkat pengetahuan/pemahaman pengemudi terhadap aspek keselamatan yang ada pada peraturan lalu lintas, mengetahui implementasi/perilaku pengemudi terhadap peraturan lalu lintas pada lokasi rawan kecelakaan, membuat model peluang terjadinya kecelakaan terhadap pengemudi bus Antar Kota Antar Propinsi, dan membuat rekomendasi program aksi peningkatan keselamatan angkutan penumpang umum bus AKAP. Pada hasil analisa deskriptif dapat diketahui bahwa seluruh pengemudi bus AKAP adalah seorang laki-laki/pria dengan mayoritas usia 41-50 tahun. Mayoritas pengemudi bus AKAP memiliki tingkat pendidikan akhir setara SMU/MA, dengan penghasilan rata-rata Rp. 1.000.000,00 – Rp. 2.000.000,00. Hasil analisa juga memperlihatkan bahwa hampir seluruh responden kurang memahami aspek keselamatan yang ada pada kendaraan maupun aspek keselamatan yang ada pada peraturan lalu lintas yang ada. Model peluang terjadinya kecelakaan lalu lintas yang telah dibentuk dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pengemudi bus AKAP dan pengetahuan pengemudi bus AKAP terhadap aspek keselamatan yang ada pada kendaraan.

## F. Metode Penelitian

Penelitian hukum menurut Soerjono Soekanto adalah:<sup>13</sup>

Kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Disamping itu, juga mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atau permasalahan yang timbul didalam gejala hukum tersebut.

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif (*normative law research*) dengan menggunakan contoh kasus, dianalisa dan dikaji melalui produk hukum seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut

---

<sup>13</sup>Salim dan Erlis Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 7.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji bahwa, “penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder semata.”<sup>14</sup>

Pokok kajian dalam penelitian hukum yuridis normatif (*normative law research*) adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas, doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk meneliti dan menulis pembahasan skripsi ini sebagai metode penelitian hukum. Penggunaan metode penelitian normatif dalam upaya penelitian dan penulisan skripsi ini dilatarbelakangi kesesuaian teori dengan metode penelitian yang dibutuhkan penulis. Dengan kedua latar belakang tersebut, menjadi dasar peneliti mengkaji dan menganalisa subjek penelitian dengan tujuan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang dibahas dan diteliti oleh peneliti dengan harapan dapat menjadi bahan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh subjek penelitian.

## **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian diartikan sebagai usaha dalam rangka aktivitas penelitian untuk mengadakan hubungan dengan metode-metode dalam mencapai pengertian tentang masalah yang diteliti oleh peneliti. Penelitian

---

<sup>14</sup>*Ibid*, hlm. 12.

hukum memiliki beberapa pendekatan dan dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai sumber mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan dalam penelitian ini berupa:

**a. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*statue aproach*)**

Pendekatan peraturan perundang-undang (*statue aproach*) merupakan, “Pendekatan yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis:

- a. Semua undang-undang; dan,
- b. Peraturan yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.”<sup>15</sup>

Peneliti menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue aproach*) oleh karena suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Berdasarkan pendekatan ini, peneliti tentunya harus memahami hirarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan. Hirarki peraturan perundang-undangan yang dimaksud oleh peneliti seperti yang terdapat dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yaitu:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;

---

<sup>15</sup>*Ibid*, hlm. 17-18.

- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Daerah Provinsi; dan,
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

#### **b. Pendekatan Konseptual**

Objek kajian pendekatan konseptual (*conseptualical approach*) adalah, “Beranjak pada pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. dengan mempelajari pandangan-pandangan dari doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum. konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.”<sup>16</sup>

### **3. Jenis Bahan Hukum**

Sumber data yang utama dalam penelitian hukum normatif adalah data kepustakaan. Dalam kepustakaan hukum, maka sumber datanya disebut sebagai bahan hukum. Bahan hukum adalah segala sesuatu yang dapat dipakai atau diperlukan untuk tujuan menganalisa hukum yang berlaku. Bahan hukum yang dikaji dan dianalisa dalam penelitian hukum normatif berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat, meliputi:<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>*Ibid*, hlm. 19.

<sup>17</sup>*Ibid*, hlm. 16.

- a. norma atau kaidah dasar, yaitu pembukaan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. peraturan dasar, yaitu Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945;
- c. peraturan perundang-undangan;
- d. bahan hukum yang tidak dikondifikasi, seperti hukum adat;
- e. yurisprudensi;
- f. traktat; dan,
- g. bahan hukum yang merupakan warisan penjajah, seperti KUHP.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti naskah akademis, rancangan undang-undang dan hasil penelitian ahli hukum. Didalam beberapa literatur mengatakan bahwa bahan hukum sekunder berupa buku-buku, jurnal dan literatur-literatur terkait dengan penelitian.

#### **4. Proses Pengumpulan dan Analisa Bahan Hukum**

Proses pengumpulan dan analisa bahan hukum, menurut Salim dan Erlis Septiana adalah sebagai berikut:<sup>18</sup>

Bahan hukum yang dikaji dan yang dianalisa dalam penelitian hukum normatif meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik untuk mengkaji dan mengumpulkan ketiga bahan hukum tersebut yaitu menggunakan studi dokumenter. Studi dokumenter merupakan studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada.

Namun, dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Kedua bahan hukum tersebut seperti yang dijelaskan di atas berupa peraturan normatif dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan bahan hukum tersebut, peneliti dapat melihat secara objektif sejauh mana subjek penelitian melaksanakan kewajibannya berupa memberikan hak sebagaimana

---

<sup>18</sup>*Ibid*, hlm. 19.

yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu, peneliti juga melakukan prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Oleh karena itu, teknik pengumpulan bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya dengan topik penelitian.

Pengolahan bahan dilakukan dengan cara mensistematiskan bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis bahan penelitian hukum normatif dengan cara bahan yang diperoleh, lalu dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu analisa terhadap bahan yang tidak bisa dihitung. Analisis kualitatif merupakan analisis bahan yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran dengan kata-kata atas temuan-temuan dan karenanya ia lebih mengutamakan mutu/kualitas dari bahan dan bukan kuantitas.

Bahan hukum yang diperoleh selanjutnya dilakukan pembahasan, pemeriksaan dan pengelompokan ke dalam bagian-bagian tertentu untuk diolah menjadi bahan informasi. Hasil analisa bahan hukum akan diinterpretasikan dengan diinterpretasi komparatif atau perbandingan dan

struktural. Interpretasi komparatif atau perbandingan menurut Sudikno Metrokusumo dan A.Pitlo adalah, “Metode penafsiran yang dilakukan dengan jalan memperbandingkan antara beberapa aturan hukum. Tujuan hakim memperbandingkan adalah dimaksudkan untuk mencari kejelasan mengenai makna dari suatu ketentuan undang-undang.”<sup>19</sup> Sedangkan Interpretasi struktural menurut Bobbitt adalah “Metode yang dilakukan dengan cara mengaitkan aturan dalam undang-undang dengan konstitusi atau Undang-Undang Dasar yang mengatur tentang struktur-struktur ketatanegaraan.”<sup>20</sup>

Berdasarkan penggunaan metode-metode interpretasi di atas, diharapkan peneliti dapat merumuskan semua gejala-gejala yang dapat timbul dari subjek penelitian sehingga peneliti dapat membuat kerangka dalam menyelesaikan gejala-gejala yang diteliti dengan membuat beberapa rekomendasi kepada pemangku kepentingan sehingga permasalahan yang diteliti oleh peneliti dapat diselesaikan dengan baik dan terarah serta permasalahan ini diharapkan tidak terulang di kemudian hari.

## **5. Pertanggungjawaban Sistematika**

Pertanggungjawaban sistematika penulisan dalam skripsi, peneliti membagi atas 4 (empat) BAB yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian Bab ini, peneliti menguraikan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka dan

---

<sup>19</sup>Tim Penyusun Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2010, hlm. 73.

<sup>20</sup>*Ibid*, hlm. 75.



metode penelitian yang akan digunakan dalam menyelesaikan skripsi dengan judul Penerapan Pasal 90 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Bagi Hak Pengemudi Bus Antar Propinsi Terkait Jam Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## BAB II WAKTU KERJA PENGEMUDI BUS ANTAR PROPINSI BERDASARKAN PASAL 90 AYAT (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 22 TAHUN 2009 TENTANG LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN, BERBANDING LURUS DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bagian Bab ini, peneliti menguraikan sejarah waktu kerja, hubungan waktu kerja pengemudi bus antar propinsi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan waktu kerja menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, tingkat konsentrasi dan kondisi psikologis pengemudi bus antar propinsi dengan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (4) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dengan cara mengumpulkan bahan hukum primer, sekunder dan menganalisa kedua bahan hukum tersebut dengan menggunakan beberapa teori yang terdapat dalam buku yang relevan dengan judul dan rumusan masalah I yang terdapat dalam skripsi ini.

### BAB III AKIBAT HUKUM BAGI PENGUSAHA JIKA MENGABAIKAN KETENTUAN DALAM PASAL 88 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bagian Bab ini, peneliti menguraikan hak-hak pengemudi bus antar propinsi, akibat hukum bagi pengusaha jika tidak memberikan hak berupa upah pokok dan upah lembur. Dalam menguraikan dan menganalisa, peneliti menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan beberapa teori hukum yang relevan dengan rumusan masalah II yang terdapat dalam skripsi ini.

### BAB IV PENUTUP

Bagian Bab ini, peneliti menguraikan kesimpulan dan saran. Dalam menguraikan kesimpulan, peneliti mensarikan pembahasan yang terdapat dalam BAB II dan BAB III dengan mengkorelasikan kedua Bab tersebut menjadi satu kesatuan yang utuh untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang dibahas oleh peneliti. Dalam menguraikan saran, peneliti memberikan pandangan dalam bentuk saran atas kelemahan yang terdapat dalam BAB II dan BAB III.